



FATECS - FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
LINHA DE PESQUISA: INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL
ÁREA: ESTRATÉGIA EMPRESARIAL

Frederico do Nascimento Conceição

2103471/3

Critérios fundamentais que determinam a construção de uma liderança cristã em uma entidade religiosa do Distrito Federal

Brasília
2013

Frederico do Nascimento Conceição

Critérios fundamentais que determinam a construção de uma liderança cristã em uma entidade religiosa do Distrito Federal.

Trabalho de curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso Administração de empresas do UniCEUB – Centro universitário de Brasília.

Orientador: Gilberto Gomes Guedes Msc.

Brasília
2013

Frederico do Nascimento Conceição

Critérios fundamentais que determinam a construção de uma liderança cristã em uma entidade religiosa do Distrito Federal.

Trabalho de curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso Administração de empresas do UniCEUB – Centro universitário de Brasília.

Orientador: Gilberto Gomes Guedes Msc.

Brasília, _____ de _____ de 20____.

Banca examinadora

Prof.(a) :

Orientador (a): Gilberto Gomes Guedes Msc

Prof.(a) :

Examinador (a):

Prof.(a) :

Examinador (a):

Critérios fundamentais que determinam a construção de uma liderança cristã em uma entidade religiosa do Distrito Federal.

Frederico do Nascimento Conceição

RESUMO

O presente estudo tem como finalidade abordar os critérios de formação e construção de lideranças, principalmente lideranças cristãs segundo a visão de líderes de uma entidade religiosa do Distrito Federal. Serão apresentados inicialmente os aspectos conceituais da administração eclesiástica e sua aplicação, bem como sobre liderança e liderança chamada cristã, além de sua importância para a sociedade. A pesquisa se desenvolveu a partir de um questionário com perguntas motivadoras, aplicado a pastores experientes com a realidade cristã e com aspectos religiosos do cotidiano de entidades religiosas, com o intuito de apresentar quais são as perspectivas quanto a construção de lideranças e sua importância. Finalizando o estudo, serão analisados os critérios de formação da liderança cristã, entendendo os aspectos necessários para sua construção, proporcionando uma análise substancial dos dados observados e coletados do questionário, fomentando um confronto junto à teoria existente, esclarecendo assim o assunto proposto. Por fim serão apresentadas as considerações finais onde algumas orientações e sugestões para futuras pesquisas referentes ao estudo sobre liderança cristã serão deixadas a fim de que os pensamentos se perpetuem.

Palavras-chave: liderança cristã, administração eclesiástica, igreja.

Brasília/DF
Novembro de 2013.

1. INTRODUÇÃO

Frequentemente a sociedade contemporânea, para lidar com os processos do cotidiano, utiliza de conceitos e nomenclaturas da administração moderna para ofertar um entendimento mais apurado ao comportamento das organizações, gerando uma compreensão maior dos indivíduos.

Todos os setores e áreas do conhecimento são subsidiados por métodos e estratégias traçados pela administração no que tange as atividades desenvolvidas, tanto no âmbito público como no privado.

A evolução do terceiro setor, que designa instituições sem fins lucrativos com serviços prestados de caráter público, trouxe consigo explicações e definições para trabalhos realizados por tais instituições, fato que aprimora o entendimento pleno do desenvolvimento da sociedade moderna, bem como suas práticas.

Percebe-se que atualmente o terceiro setor consegue mover crescente volume de conhecimento, recursos humanos, materiais e tecnológicos que são voltados nas buscas de soluções concretas e inovadoras para o enfrentamento das desigualdades sociais com o intuito principal de visar os interesses comuns e nunca os individuais.

O terceiro setor preenche uma lacuna deixada pelo Estado (primeiro setor), a parte pública e coletiva destinada à sociedade, e pelo setor privado (segundo setor) que define suas práticas voltadas ao individual e particular, gerando assim um déficit ou um espaço deixado pela omissão da obrigatoriedade.

Difundiu-se a ideia do terceiro setor mais fortemente a partir das décadas de 70 e 80 com o advento da constituição federal que criou melhorias nas políticas sociais, bem como a consolidação dos direitos de cidadania. A partir de então acentuou-se a ação de entidades filantrópicas, ong's e as organizações religiosas.

As instituições religiosas fazem parte do terceiro setor, pois promovem o desenvolvimento, tanto moral e intelectual quanto espiritual dos indivíduos alcançados em todas as classes sociais, sem a geração de rendas destinadas à conveniência particular e sim comum a todos os envolvidos.

Mas, para que tais ações possam acontecer de maneira fidedigna, e que não aja desconfiança da sociedade, e ainda que os trabalhos sejam desenvolvidos de maneira transparente, é necessário conhecer e entender quais os critérios de formação e a definição dos líderes religiosos, a fim de desmistificar suas atuações.

Os estudos defendidos pelo presente artigo se desenvolvem em uma instituição religiosa localizada do Distrito Federal, está ligada a uma convenção nacional que define o modo de atuação das igrejas filiadas a ela em todo Brasil.

Sua atuação se desenvolve na cidade a mais de 50 anos, sua evolução tanto nos processos quanto nos relacionamentos são evidentes. Os líderes que nela atuam possuem uma bagagem eclesial extensa com capacidades suficientes para desempenharem um trabalho coerente no ramo, seguindo seus ideais durante décadas.

De forma expositiva e elucidativa o presente trabalho tem como objetivo geral, esclarecer os principais critérios para formação de uma liderança cristã com base em informações de uma entidade religiosa do distrito federal, respondendo o seguinte questionamento: Quais são os critérios fundamentais para a formação de uma liderança cristã para uma entidade religiosa do Distrito Federal?

Com vistas a consolidar o objetivo geral foram desenvolvidos os seguintes objetivos específicos: definir administração eclesial com base na teoria existente; analisar a importância da instituição de uma liderança cristã bem definida e explicitar quais são os critérios fundamentais para a formação da liderança.

O desafio maior será alinhar e aplicar os conceitos fundamentais de gestão e de liderança nas práticas de uma instituição religiosa parte pouco estudada pela administração, se tornando um estudo inicial para a academia, onde os resultados se tornaram substanciais para futuras pesquisas.

O presente artigo se desdobrará em cinco grandes partes, a introdução que consiste em apresentar os aspectos que serão abordados no trabalho, bem como as justificativas para a pesquisa, o referencial teórico, com as definições, delimitações e explicações da teoria existente, unidas a contribuição do autor conjuntamente com uma pesquisa exploratória para melhor compreensão dos conceitos.

Metodologia que define o caminho a ser tomado para a construção da pesquisa, com um método de coleta de dados com a finalidade de entender a realidade. O levantamento e análise de dados que tem por objetivo esmiuçar os dados coletados de um questionário aplicado e por fim unir a teoria com a pesquisa com vistas em apresentar o resultado obtido, gerando as considerações finais, a quinta parte, que são sugestões e orientações para pesquisas futuras, finalizando assim o trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Administração Eclesiástica

Para compreender de maneira concisa o conceito de administração eclesiástica necessitou-se a segmentação ou a separação dos termos a fim de delinear e detalhar seus conceitos dentro do que se encaixa a teoria.

Segundo Stoner (1999) a administração é o processo de planejar, organizar, liderar e controlar os esforços realizados pelos membros da organização e o uso de todos os outros recursos organizacionais para alcançar os objetivos estabelecidos.

O papel principal da administração é gerenciar os recursos e tomar decisões a fim de conquistar um objetivo definido, Chiavenato (2000) complementa, afirmando que a tarefa básica da administração é a de fazer as coisas por meio de pessoas de maneira eficiente e eficaz.

No que tange a administração como ciência, esta pode ser considerada uma ciência social segundo Whitley (1977, apud DAMKE; WALTER; SILVA, 2010), visto que seu objeto de estudo se constitui de fenômenos de ordem social, ou seja, do estudo e da melhoria da coordenação e do controle de atividades humanas associadas. Além disso, a administração também pode ser classificada como uma ciência aplicada para Thomson (1956, apud DAMKE; WALTER; SILVA, 2010), ou seja, uma ciência social com direção específica.

A administração é praticada o tempo todo no dia-a-dia. É entendido que a administração obteve diversos direcionamentos e visões diferentes durante algum tempo, porém, apesar dos diferentes tratamentos, permanece como forma de aprimorar os meios para atingir os melhores fins propondo o desenvolvimento da melhor forma de agir para obter os resultados esperados.

O termo eclesiástico está intimamente ligado a questões religiosas, relativo ou concernente à igreja, ao clero e/ou sacerdócio, ou seja, o corpo ministerial de obreiros, líderes religiosos e administradores, portanto o que se refere à igreja e termos religiosos.

A própria história bíblica nos traz as ações do grande líder Moisés que ao retirar seu povo da escravidão do Egito viu-se diante a um imenso desafio, guiar e

liderar uma multidão de pessoas pelo deserto. Assim tomou o conselho de seu sogro em dividir o povo em tribos para que os trabalhos fossem segmentados, chegando a ele apenas questões de maior responsabilidade. Podemos observar que ele, de maneira intuitiva aplicou ações administrativas, delegando e liderando a multidão.

A administração moderna possibilita a inserção de novas terminologias aos estudos, basicamente com o intuito de apurar o conhecimento quanto as suas práticas nas mais diversas áreas do conhecimento, assim ao agregar o termo “eclesiástico” ao termo administração direciona-se o estudo dessas às atividades de uma Igreja, ou instituição religiosa que possa ser gerenciada.

Porém, a administração das organizações religiosas segue os mesmos princípios da administração de qualquer organização, regendo-se pelas mesmas leis, apenas com as vistas voltadas para outros objetivos.

Segundo Kessler e Câmara (1987) administração eclesiástica é o estudo dos diversos assuntos ligados ao trabalho do pastor no que tange a sua função de líder ou administrador principal da igreja a que serve.

Cada organização possui sua característica, independente do ramo de atuação ou objetivo determinado, as instituições religiosas também estão sujeitas as regras impostas pela lei se organizando a atingir outros objetivos.

As instituições religiosas se inserem no terceiro setor, que se definem como instituições sem fins lucrativos, na maioria dos casos regida no âmbito particular exclusivamente na execução de atividades de utilidade pública. Drucker (1995, p. 9) declara:

As organizações sem fins lucrativos não tem “lucros”. Elas têm a tendência de considerar tudo aquilo que fazem como justo, moral e a serviço de uma causa; assim, não se mostram dispostas a dizer, caso alguma coisa não produza resultados, que seus recursos devem ser redirecionados. Talvez as organizações sem fins lucrativos necessitem mais da disciplina do abandono organizado do que de uma empresa. Elas precisam enfrentar opções críticas.

As organizações que tem como fundamento de conduta a Palavra de Deus, ou seja, a Bíblia Sagrada, a transparência e clareza de suas movimentações precisam estar alinhadas a ordem, para que os processos administrativos não

venham prejudicar os objetivos maiores, que neste caso é propagação do Evangelho, alcançando os indivíduos presentes na sociedade onde se inserem.

2.2. Critérios fundamentais para a formação de uma liderança cristã

Antes de delinear quais são os critérios para a construção ou formação de uma liderança cristã, faz-se necessário pontuar os requisitos mínimos pessoais que um indivíduo necessita possuir para que sua liderança seja desempenhada de maneira exemplar.

A liderança cristã tem por base de regra diretiva, única e exclusivamente a Bíblia Sagrada, portanto todas suas atividades devem se basear nos aspectos levantados pelo livro sagrado.

A Bíblia define algumas estruturas que se tornam fundamental para o exercício do pastoreio, Silva (2012) deixa claro que existem duas epístolas deixadas pelo Apóstolo Paulo, a de Timóteo e a de Tito, classificadas como epístolas pastorais.

A epístola escrita a Timóteo pelo Apóstolo Paulo evidencia que um líder cristão deve antes de tudo possuir uma qualidade de vida quanto ao que se prega, ou seja, o líder deve proceder predominantemente centrado com seu caráter voltado a pregação cristocêntrica, sua vida deve condizer com aquilo que prega.

De igual forma, Muzio (2011) destaca que o centro do cristianismo é a pessoa de Cristo, e que Cristo é a estrutura que rege a identidade da igreja e o modelo ideal de liderança ministerial, ou seja, de uma liderança cristã eficiente e consolidada.

O poder da tomada de decisão permeia as tarefas de um líder cristão como ponto mais alto da gestão da igreja segundo Kessler (1988), onde cabe a ele decidir entre as possibilidades de ações, eliminando das praticas da indecisão.

Um aspecto importante deixado por Gonzalez (2012) é o conhecimento histórico para consolidação da liderança, e para os pastores, em que o entendimento do percurso da história para o ensino se torna importante argumento de sustentação

da fé e das origens dos textos sagrados, confirmando em si a convicção do que se pensa.

Silva (2012) elenca cinco preceitos os aspectos fundamentais na construção de uma liderança cristã, deixados pelas escrituras sagradas, são eles:

1. O sofrimento pelo evangelho, que se define em entregar-se por completo a apregoação do genuíno evangelho;
2. Manter-se a pureza do evangelho, que apresenta a manutenção da genuína e verdadeira exposição do mais pleno e sadio legado deixado por Cristo;
3. Guarda do evangelho, o líder cristão deve guardar antes, para si os preceitos apregoados, bem como segui-los;
4. Transmissão do evangelho, missão entregue aos líderes cristãos, apresentar, explicar, levar e ensinar as regras de fé;
5. Manejar bem a Bíblia, acredita-se ser de fundamental importância o manejar, saber, com exatidão procurar os assuntos nas escrituras sagradas;

Além dos preceitos elencados, MacArthur (1995) fazendo referência as escrituras, aponta como fator importante para uma liderança, o caráter irrepreensível do indivíduo, ou seja, possuir uma vida livre de ressalvas, dotada de inculpabilidade.

Conforme Muzio (2011) as escrituras estão repletas de metáforas que delimitam a ação não apenas da igreja em si, mas direciona como deve ser o modelo e estilo de liderança, corroborando com uma construção eficiente da liderança cristã.

Um conceito necessário para construção de uma liderança é competência Santos (2013) afirma que competência pode ser entendida sincronizadamente com incumbência, idoneidade, e poder de decisão, adicionadas a noções de autoridade, capacitação e qualificação.

Competência se refere a funções, tarefa ou atuação de um indivíduo com capacidades de desenvolver adequada e idoneamente suas funções com eficiência.

Percebe-se que na continuidade do entendimento competência também está relacionada a qualificações próprias ou individuais. A competência do indivíduo pode ser compreendida como sua capacidade de entrega, segundo Santos (2013) uma pessoa é competente quando, graças suas capacidades adquiridas, entrega e agrega valor ao negócio ou a empresa em que atua.

O indivíduo se desenvolve quando amplia sua capacidade de entrega. Santos (2013) exemplifica quando afirma que competência é a capacidade de uma pessoa gerar resultados dentro dos objetivos organizacionais. Um líder cristão necessita substancialmente desenvolver e ampliar sua capacidade de entrega afim de engrossar suas competências.

Kessler (1988) aponta ainda diretrizes para uma excelente liderança que consiste principalmente em acreditar-se em si mesmo, gerando confiança para os liderados. O pastor lidará exclusivamente com problemas e pessoas, por essa razão é importante transparecer confiança a ser interpretada com firmeza pelos liderados.

Fundamentalmente uma liderança concreta que se forma nos preceitos de Jesus Cristo, segundo Kessler (1988) se definem da seguinte forma como qualificações necessárias de um líder:

- Fé, acreditar dos desafios e em suas soluções;
- Coragem, não se deter aos pensamentos dos derrotistas;
- Amor, imparcialidade para produção de confiança mutua nos seguidores;
- Humildade, admitir erros e saber corrigi-los;
- Paciência, conseguir esperar antes de agir;
- Entusiasmo, utilizar-se de otimismo e esperança;
- Integridade, transparências nas ações e relações;
- Espírito servo, estar pronto para servir;

- Controle emocional, não extravasar suas emoções em momentos errados;
- Competência, exigir de si mesmo elevados padrões de desempenho pessoal;
- E por fim possuir prudência, saber evitar os perigos.

A fim de concretizar as ideias referentes aos critérios de construção de liderança, Anderson (2005) define um aspecto importantíssimo para o líder do século XXI, visão, que significa deter a capacidade de prever o futuro com responsabilidade de determiná-lo com vistas em entender as mudanças e incertezas.

Ser visionário fornece aos liderados esperança, transparecendo controle. Anderson (2005) confirma que não é possível determinar o futuro através de sonhos, mas através da capacidade de prever, antecipar, orar e trabalhar em busca de um futuro desejável.

A lealdade é outro aspecto importante que se complementa com fidelidade, Anderson (2005) diz que antigamente bastava ser dedicado, agora espera-se que líderes sejam eficientes e que buscam os resultados, que se tornem leais a organização.

Existem qualidades que são intransferíveis segundo Anderson (2005), o sucesso das lideranças está na capacidade de lidar com as diferentes culturas e a mutabilidade da sociedade.

2.3. A importância da liderança cristã

É de fundamental importância, para fornecer embasamento aos estudos, esclarecimentos quanto o conceito e formação de líderes e lideranças, ressalta-se a separação dos termos para melhor entendimento sobre liderança e liderança cristã.

Durante anos de estudos acadêmicos Bennis (1988) esclarece que foram definidas mais de 350 definições de liderança e ainda assim não existe um entendimento claro e inequívoco quanto ao que distingue líderes de não líderes, reportando-se somente a ondas passageiras, modas, marés políticas e tendências acadêmicas.

Para o entendimento ficar mais elucidado quanto a questionamentos referentes à liderança o caminho mais indicado se baseia em três pilares básicos de um ambiente de liderança, segundo Bennis (1988), o comprometimento, a complexidade e a credibilidade.

O comprometimento se refere ao trabalho empregado pelo indivíduo no que tange o cumprimento de determinada tarefa, a complexidade está ligada as mudança súbitas e repentinas do ambiente e a credibilidade compreende o exame externo de conduta por parte dos stakeholders.

Para o terceiro setor é importante definir as diferenças entre liderança e gerência apresentada pela teoria. Nanus (2000, p. 13) deixa claras as diferenças afirmando que são funções bem diferentes, mas que se complementam no alcance do êxito.

Elas requerem duas mentalidades e dois conjuntos distintos de habilidades. Como os gerentes são basicamente responsáveis pelos processos e pelas operações, eles são os principais interessados no que precisa ser feito e em como pode ser feito. Já os líderes se preocupam com as estratégias, com a direção para onde a organização deve ser levada e com o que ela pode e deve estar fazendo no futuro.

Alinhando os conceitos gerados pelos anos e tendo como base uma tendência sobre liderança, atenta-se no que afirma Reis (2010), que liderança é o processo de influenciar pessoas no sentido de que ajam em prol dos objetivos coletivos ou da instituição, essa capacidade pode ser aprendida por meio de ensinamentos, experiências, desenvolvimento da intuição e ainda com a capacidade de aprender com ensaios e erros.

O processo de influência entendido por Reis (2010) advém da necessidade do líder guiar seus liderados para um objetivo específico independente da temporalidade e do espaço físico.

Maximiano (1990, apud REIS, 2010) corrobora dizendo que a liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas. Ressalta-se que o processo de liderança pode acontecer em locais e épocas diferentes, exemplo são os líderes religiosos que são capazes de influenciar adeptos de longe com nenhuma possibilidade de conhecê-los.

Não existe liderança sem líderes, da mesma forma que não existe líder sem liderados, a base de sustentação de uma liderança são os líderes, Drucker (1980) afirma isso quando esclarece que a única definição de líder é alguém que possui seguidores, os dois papéis são importantes e muito necessários. “Mas, sem seguidores, não podem existir líderes.”

A liderança cristã esta embasada na construção da liderança fundamentada em aspectos cristãos, devendo estar pautada em ensinamentos e preceitos. Santos (2013) declara que a Bíblia ensina a única filosofia de liderança cristã, a que Cristo resumiu e moldou por sua passagem na Terra.

Dentre todos os estilos de liderança, pode-se inferir que a liderança cristã foi deixada por Cristo em sua passagem na Terra, esta se difere quanto a utilização, pois se define dentro de uma cosmovisão espiritual podendo ser inserida nas demais maneiras de liderança, sem perder sua essência principal.

Silva (2012) afirma que os líderes cristãos que buscam sua liderança em outras fontes são loucos e que a loucura de seguir princípios de liderança diversos está exatamente no fato de liderança cristã sempre tem uma dimensão espiritual, além, claro, da dimensão meramente administrativa.

Quando se fala em líder cristão basicamente, na atualidade, refere-se ao ministério pastoral, ou seja, a figura do pastor propriamente dita, muitos paradigmas trazidos pela história estão sendo desmistificados quanto a atuação do pastor na atualidade, tendo em vista sua função eclesial moderna.

Segundo Muzio (2011) está claro que atualmente existe a necessidade plena de um líder cristão além de desempenhar suas atividades claras de pastoreio trazidas tanto pela bíblia quanto pela história, aplicar programas e modelos pastorais desenvolvidos a partir da teoria, da metodologia e de plataformas modernas de organização.

Ainda conforme Muzio (2011, p. 23), um líder cristão do século XXI possui papéis importantíssimos para o crescimento da igreja:

[...] os pastores são fundamentais para o futuro da igreja. “Eles são urgentemente necessários para lançar as bases das novas estruturas nas quais os leigos se reunirão para serem formados e enviados. Eles são essenciais no treinamento dos líderes do futuro.” Há um chamado profético para um ministério mais proativo e orientado para missão. Ele requer líderes que trabalham como catalizadores no processo missional e no processo de mudança.

Principalmente a igreja brasileira sofre algumas tendências externas que afetam a forma de atuação de pastores e líderes. A pós-modernidade trouxe consigo alguns paradigmas que influenciam a maneira como trabalham os líderes como a inobservância da cultura, novas formas de espiritualidade, a própria pluralidade religiosa, além da presença da maneira de agir das novas igrejas neopentecostais.

Questões como a religiosidade e aspectos empresariais se misturam quando tomamos instituições religiosas para estudo, e acaba refletindo a natureza híbrida da igreja como organismo e organização, por um lado define-se uma instituição criada por Deus, com cultura e linguagem própria, e por outro lado uma organização estruturada por indivíduos com o propósito de viver cooperando uns com os outros de maneira administrativa.

Silva (2012) declara que independente dos séculos ou situações vividas o que se deve priorizar para que o processo de liderança ocorra com a objetividade almejada é a observância das sagradas escrituras, fica evidente que a evolução da sociedade, bem como os avanços tecnológicos marcam os séculos e transcendem as eras como agentes de mudança, mas na verdade as pessoas necessitam de líderes com capacidades e competências suficientes de influenciarem os fiéis a segurem e permanecerem alicerçadas no alvo principal deliberada pela bíblia.

Muzio (2011) argumenta que se uma liderança cristã está realmente voltada a basear suas atitudes nos moldes de Cristo, essa deve, porém demonstrar humildade, exibindo ainda mais a veracidade da personalidade de Cristo.

Há quem acredite que o conteúdo bíblico se tornou ultrapassado, mas Silva (2012) defende a perpétua eficácia da mesma quando declara que seus preceitos percorreram eras e continua embasando a maneira de viver de inúmeros indivíduos pelo planeta. Ressalta ainda a autenticidade de líderes que defendem sua regra de conduta o leva a aprimorar-se cada vez mais, fortalecendo assim sua liderança.

Muzio (2011) ressalta que é necessário que a igreja atual deve estabelecer um novo diálogo entre o modelo de liderança da igreja com os novos paradigmas do século XXI.

Antes a igreja que não se relacionava com o estado, agora se encontra na expectativa de participar de decisões importantes. A mídia se interessa na opinião de pastores sobre vários assuntos, mas essa relação é perigosa e possui um alto preço, pois é difícil saber onde começa e termina a tarefa daqueles que foram ordenados e convocados a seguir outros caminhos.

Saber diferenciar os posicionamentos e se portar firme frente as esferas da sociedade é papel importante de um líder cristão, segundo Muzio (2011) o comportamento do individuo evidencia suas intenções, ou seja, independente das ações populares, o líder cristão deve se manter firme naquilo que se prega, fixando o ensinamentos bíblicos.

3. MÉTODO

O artigo é classificado como pesquisa exploratória, Gil (2002) relata que o objetivo da pesquisa exploratória se define em oferecer maior familiaridade com o problema em questão, o tornando mais explícito além de deixar o estudo mais flexível, possibilitando considerações dos mais variados aspectos relativo ao estudo proposto com aprimoramento de ideias e descobertas de intuições.

A abordagem se desenvolveu de maneira quantitativa, que quantifica os dados colhidos os tornando mais palpáveis. Foram aplicados questionários com dez perguntas direcionadas a apresentar quais são os critérios para a formação de lideranças cristãs segundo o entendimento de pastores.

A instituição estudada possui aproximadamente um universo de 55 pastores. Foi escolhido uma amostra não probabilística, por conveniência composta de 4 pastores, escolhidos tendo em vista seus conhecimentos, bem como suas experiências como homens ordenados ao ministério pastoral, consagrados pela Convenção Nacional das Assembleias de Deus (CONAMAD).

Foi levando em consideração ainda o posicionamento dos mesmos na instituição a ser estudada, sendo um o próprio presidente e dois vice-presidentes, o outro com vasta experiência no comando de igrejas.

Os dados foram categorizados e postados em uma escala de likert que se constitui como uma técnica de simplicidade de aplicação, podendo verificar o grau de importância de determinado assunto ou ação. A análise foi realizada pela interpretação dos dados coletados e gerados pelo questionário norteados pela escala de likert, com análise percentual apresentada por meio de gráficos.

4. LEVANTAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Essa seção do presente estudo trata do confronto dos dados coletados com a teoria de base, alinhando os pensamentos dos autores com a situação real. Observa-se que diligentemente os dados coincidem com a teoria, se complementando, ou se chocam trazendo novos esclarecimentos.

O questionário aplicado teve o intuito de motivar os envolvidos a pensarem nas questões propostas não apenas como pastores em si, mas também como administradores, assim foram escolhidas questões que mais se demonstraram aptas para o confronto.

4.1. Análise do questionário – Questão 1

O gráfico 1 representa as respostas dos envolvidos quanto um questionamento referente à evolução da sociedade e se existe a necessidade de mudanças nos padrões de liderança cristã tendo em vista as novas maneiras de pensar do século XXI.

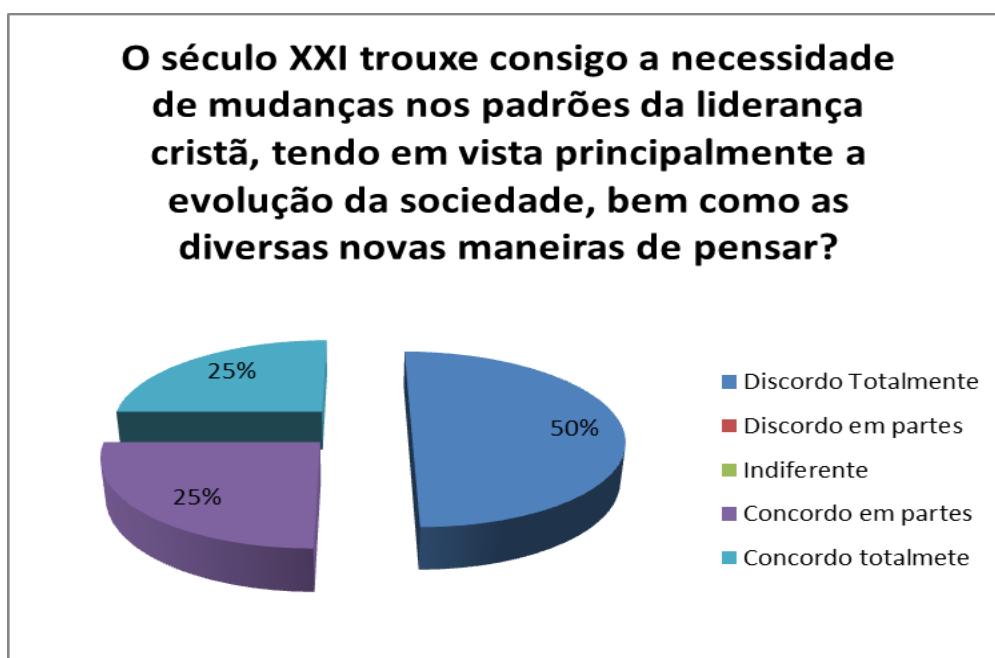


Gráfico 1 – Questão 1

Fonte: Dados da Pesquisa

Os resultados se mantiveram controversos a teoria, onde 25% da amostra concordam totalmente ou em partes e 50% discorda totalmente, principalmente pelo

teor da questão que envolve quesitos de tradicionalismo, que evidencia um engessamento dos padrões, e evolução da maneira de pensar da sociedade que trata de novos posicionamentos frente ao que lhe é apresentado.

A coerência da pergunta se encontra basicamente na evolução, todas as sociedades passaram e estão passando por algum tipo crescimento cognitivo, mesmo que de maneira lenta, que acabam por levá-los a perceber novos horizontes.

Fazendo uma análise histórica, observa-se que o crescimento eclesiástico deveu-se justamente pela união de novas maneiras de pensar com os aspectos tradicionais deixados pela geração anterior.

Infere-se que constantemente existe certa dificuldade de liderar igrejas com o passar do tempo, até pela naturalidade do exercício, o ciclo de vida da igreja deve ser levado em consideração, ela vai se tornando mais velha e necessitando de cuidados específicos, com novas formas de liderar voltadas ao crescimento.

O resultado final esclarece uma perspectiva deixada por Muzio (2011) que afirma o amadorismo administrativo e a desorganização legal afetaram o crescimento de igrejas na América latina na tentativa de planejar com excelência e estabelecer alvos, limitando o gerenciamento eclesiástico.

Porém, como apresentado na teoria de base, Silva (2010) defende a ideia de líderes cristãos, líderes com capacidades e competências suficientes de influenciarem os fiéis a segurem e permanecerem alicerçadas no alvo principal deliberada pela bíblia, independente da evolução da sociedade e dos avanços tecnológicos marcados pelos séculos que transcendem as eras como agentes de mudança.

Anderson (2005) consegue unir os pensamentos dos autores citados anteriormente quanto afirma que as mudanças culturais não são novidades e que na realidade um líder cristão deve estar preparado para lidar com as mudanças, escolhendo novos caminhos que não ferem as escrituras, ou o tradicionalismo, mas que direcionam a liderança ao crescimento, da mesma maneira o crescimento da igreja, tendo principalmente a aprovação divina.

4.2. Análise do questionário – Questão 2

Outro questionamento proposto foi referente ao conhecimento do líder quanto às questões teológicas, até que ponto o conhecimento teológico é suficiente para uma liderança eficiente e duradoura.

O gráfico 2 representa os resultados dos participantes do questionário quando perguntado sobre conhecimento teológico e liderança cristã eficiente.

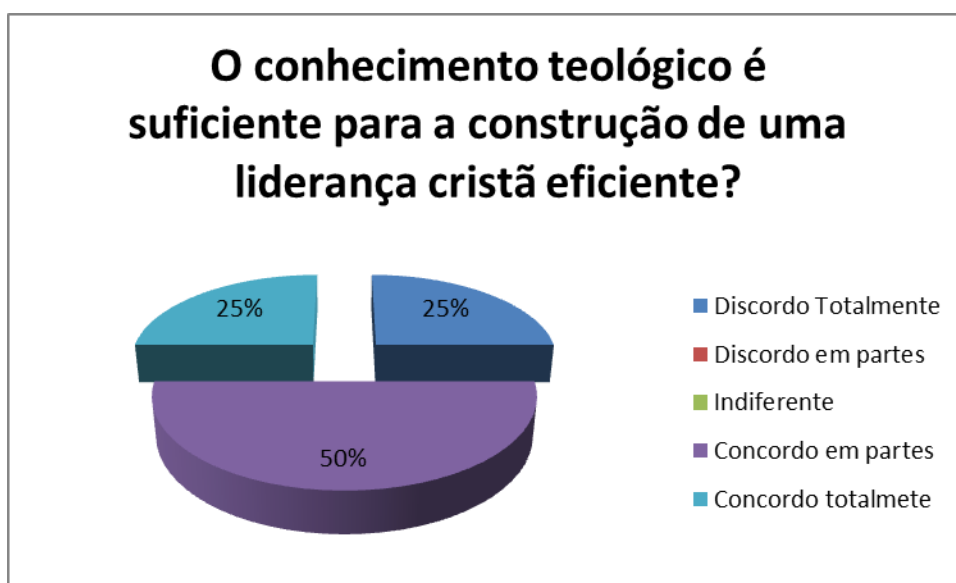


Gráfico 2 – Questão 2

Fonte: Dados da Pesquisa

Percebe-se que houve certo conflito entre as respostas, apenas 50% acredita, mesmo que em partes, que o conhecimento teológico é suficiente para a construção de uma liderança cristã eficiente, e 25% afirma que discorda totalmente da pergunta, ou concordam totalmente.

Para uma liderança cristã moderna, o conhecimento teológico apenas não é suficiente para que haja tanto crescimento numérico, quanto intelectual, tendo em vista principalmente a evolução cognitiva da sociedade como um todo.

A literatura deixa claro que teologia é essencial para uma liderança, como afirma McArthur (1998) que os estudos teológicos são indispensáveis para os trabalhos eclesiais, desde que aplicados com disciplina, integridade e verdade.

Gonzalez (2012) diz que existe um desafio entre historiadores religiosos, que também são líderes, atingir um conhecimento científico da Bíblia e da história, defendendo um método histórico-crítico de estudo das sagradas escrituras.

O conhecimento histórico também se faz necessário para liderança, e para os pastores, Gonzalez (2012) declara que a teologia histórica trouxe enormes contribuições principalmente para o entendimento das origens dos textos sagrados, afirmando assim a necessidade de outros conhecimentos.

Para uma gestão eclesial eficiente observou-se principalmente competências administrativas quanto ao equilíbrio das atividades, a modernidade exige uma integração entre os conhecimentos, formando um complexo de conceitos voltados a edificação e eficácia da igreja.

Muzio (2011) demonstra que existem muitos pastores que buscam e valorizam novas formações no intuito de qualificar-se para o exercício para o melhor gerenciamento das instituições prestigiando assim o crescimento das mesmas quanto organização.

O ponto principal deixado por Muzio (2011) é que o grande desafio de pastores é não passar o desenvolvimento da igreja apenas para funcionalidade de produção, aspecto deixado por comportamentos empresariais. O dever dos pastores está em gerenciar igrejas sem influenciar em sua identidade, priorizando seu papel como comunidade social.

4.3. Análise do questionário – Questão 3

Outro questionamento apresentado verifica-se que secularmente existem outros critérios que possam ser desenvolvidos ou adquiridos para determinar certa aptidão para o serviço pastoral ou eclesiástico.



Gráfico 3 – Questão 3

Fonte: Dados da Pesquisa

Inicialmente considera-se que para o ministério pastoral o indivíduo necessitasse apenas de conhecimentos bíblicos, esses resultados, porém admitem que existe a real necessidade de critérios pessoais para a construção de uma liderança cristã bem fundamentada.

A jornada eclesiástica é longa, com inúmeras intempéries, e percebemos na história diversos casos de líderes que necessitaram de habilidades não teológicas para conseguirem conquistar o sucesso.

As habilidades se fundem até porque as escrituras sagradas servem de base de vivência durante eras, Anderson (2005) afirma que não existe uma lista definitiva de habilidades, mas exemplifica em alguns quesitos os critérios desejáveis para a liderança cristã:

- Desejoso em liderar, o indivíduo precisa ter a vontade de estar a frente do trabalho guiando seus liderados, nada imposto por regras, antes o desejo vindo do coração.

- Dotado de moral, esse critério se fundamenta como requisito indispensável, pois o líder é o exemplo para os liderados, perpetuar valores, culturas e princípios estão alicerçados na moral, no modo de viver do indivíduo.
- Visionário, estar a frente do seu tempo, o indivíduo precisa a visão à competência, enxerga não apenas o presente mas o provir. Essa característica também é de um bom administrador possuir a capacidade de prever tendências e de antecipar mudanças.
- Tolerante, saber lidar com ideias contrárias, equilíbrio para saber ouvir e tolerar discordâncias para agir posteriormente ao conflito.
- Bondoso, se tornar um imitador de Cristo, equilibrado no falar, no agir, para ouvir e agir de compaixão e bondade para com os liderados.

Anderson (2005) ainda confirma que todas as características positivas aumentam a qualidade da liderança e que a ausência dessas qualidades torna o indivíduo inapto para servir, as probabilidades diminuem.

Liderar é tanto uma ciência como uma arte, existem aspectos impossíveis de estimar e são intransferíveis segundo Anderson (2005), o sucesso das lideranças está na capacidade de entender seu propósito, bem como o corte histórico e cultural em que está inserido, assim aplicando no tempo certo as prerrogativas inerentes a cada localidade.

Um líder eficiente é aquele que segue aprendendo ao longo de toda a vida, fazendo outros líderes (GONZALEZ, 2012).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Liderança é algo absolutamente importante e indispensável em toda e qualquer organização que se constitua, é o motor impulsionador para o sucesso das instituições.

Com as organizações religiosas não são diferentes, mesmo que com outros fins o objetivo final e as metas a serem atingidas necessitam de pessoas capacitadas a realizarem um excelente trabalho.

Entende-se que o terceiro setor consegue mover crescente volume de conhecimento, instituições do terceiro setor necessitam de evolução na maneira de atuação para que seus trabalhos sejam realizados sem dificuldades e com inovações para complementar o que deixa a desejar o primeiro setor.

Antes de desejar entrar nesse meio de liderança religiosa, o indivíduo deve entender que estará lidando com vidas e que qualquer erro de percurso pode ser fatal, pois lidar com pessoas é lidar com diversos pensamentos e conflitos de ideias.

Deve ser tolerante e possuir domínio próprio em todas suas ações e decisões, assim transparecerá confiança aos seus liderados, como foi dito, um líder para ser líder depende de liderados.

Os critérios para uma liderança eficaz e eficiente estão pautados nas escrituras, temos o exemplo do maior líder da história que definiu épocas, Jesus Cristo. Se um indivíduo quer ser líder deve se alicerçar fundamentalmente nas prerrogativas deixadas por Cristo.

Uma vida limpa, justa, bondosa, são os critérios importantes para construção de uma liderança, desde que alinhados com os preceitos bíblicos de Cristo.

O objetivo geral a ser alcançado foi resolvido tendo em vista que o presente artigo apresentou esclarecimentos referentes aos critérios de formação e construção de lideranças cristãs, auxiliados pelos objetivos específicos que delinearam e guiaram os entendimentos a fim de determinar os conceitos.

O presente estudo apresentou algumas dificuldades de desenvolvimento principalmente pela escassez de literatura referente ao tema proposto e pelo pouco

interesse dos estudiosos da administração moderna em lidar com aspectos religiosos mesclados com a gestão. Ficou evidente a facilidade de o pesquisador trabalhar tendo em vista seu relacionamento com a instituição e seu apreço pelo tema desenvolvido.

Como contribuição para pesquisas futuras ficam como sugestão a aplicação dos questionários a pastores e dirigentes de outras denominações, bem como outras igrejas, garantindo assim o retrato real do impacto da liderança cristã em várias instituições religiosas, além da expansão do assunto aos fiéis.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Leith. **Líderes para um novo tempo**. Belo Horizonte: Betânia, 2005.

BENNIS, Warren G; NANUS, Burt. **Líderes: estratégias para assumir a verdadeira liderança**. São Paulo: Editorial Harbra, 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DAMKE, Elói. J; WALTER, S. Anita; SILVA, E. Damião. **A Administração é uma Ciência? Reflexões Epistemológicas acerca de sua Cientificidade**. Revista de Ciências da Administração, v. 12, n. 28, p. 125-144, set./dez.2010.

DRUCKER Peter F. **Administração em tempos turbulentos**. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1980.

_____. **Administração de organizações sem fins lucrativos**. São Paulo: Pioneira, 1995.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GONZALEZ, Justo. **Ministério: vocação ou profissão: o preparo ministerial ontem, hoje e amanhã**. São Paulo: Hagnos, 2012.

KESSLER, Nemuel; Câmara, Samuel. **Administração eclesial**. Rio de Janeiro: Casa Publicadora das Assembleias de Deus, 1987.

_____. **Ética pastoral: o comportamento do pastor diante de Deus e da sociedade**. Rio de Janeiro: Casa Publicadora das Assembleias de Deus, 1988.

MACARTHUR John, Jr. **Ministério Pastoral: alcançando a excelência no ministério cristão**. Rio de Janeiro: Casa Publicadora das Assembleias de Deus, 1998.

MUZIO, Rubens. **O dna da liderança cristã**. Arapongas: Aleluias, 2011.

NANUS, Burt; DOBBS, Stephen M. **Liderança para o terceiro setor: estratégias de sucesso para organizações sem fins lucrativos**. São Paulo: Futura, 2000.

REIS, Homero. **Coaching ontológico: a teoria da decisão**. Brasília: Thesaurus, 2010.

SANTOS, Roberto José dos. **Competências para o ministério pastoral**. Rio de Janeiro: Casa Publicadora das Assembleias de Deus, 2013.

SILVA, Ivan Teixeira da. **Uma liderança fora de moda**. João Pessoa: Gráfica e Editora Imprell, 2012.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1999.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

1. O século XXI trouxe consigo a necessidade de mudanças nos padrões da liderança cristã, tendo em vista principalmente a evolução da sociedade, bem como as diversas novas maneiras de pensar?
2. O conhecimento teológico é suficiente para a construção de uma liderança cristã eficiente?
3. Existem critérios não bíblicos que um indivíduo pode adquirir ao longo de sua vida que possam determinar sua aptidão para liderança cristã?
4. Poder de manipulação, boa oratória, poder de convencimento, poder de influência, podem ser considerados como critérios para avaliação de uma liderança cristã consolidada?
5. Tendo em vista os conselhos pastorais deixados pelo apóstolo Paulo nas epístolas universais, em sua opinião, elas servem de base de sustentáculo de uma liderança chamada cristã?
6. O correto manuseio da Bíblia Sagrada torna o indivíduo apto a se tornar um líder cristão?
7. O único papel do líder cristão é levar seus liderados a viverem segundo os ensinamentos bíblicos, sem observar seu comportamento frente a sociedade, mas cumprindo apenas com seus deveres eclesiais?
8. O posicionamento social e/ou político podem servir de critérios para o surgimento de novas lideranças religiosas?
9. Em sua opinião, o aparecimento de novas lideranças religiosas pode ser considerado legítimo, tendo em vista os critérios tradicionais de formação de lideranças?
10. Uma liderança cristã pode ser sustentada somente pelo pleno conhecimento dos conceitos administrativos modernos?